

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND TURNOVER
INTENTION AND THE MODERATORS AFFECTING THIS RELATIONSHIP: A
META-ANALYSIS STUDY IN TURKEY**

Ahmet Hakan ÖZKAN ¹

Dr, Istanbul Gedik University, Türkiye

Abstract:

The relationship between job satisfaction and turnover intention is important for the managers. The aim of this study is determining the moderators affecting the relationship between job satisfaction and turnover intention by surveying this relationship in Turkey. In this study, the relationship between job satisfaction and turnover intention was analysed by using meta-analysis. 30,703 studies were eliminated eventually and it was noticed that 46 of them are suitable for this meta-analysis. In order to form the sample group, 30703 studies are reviewed. The databases of YOK, ULAKBIM, Google Scholar, Proquest, Proquest dissertations, Elsevier and EBSCOhost are used to perform the literature review. The sample group included 15143 study subjects. The findings showed that there is a negative correlation between job satisfaction and turnover intention, besides the type of industry is a moderator of this relationship.

Key Words: Meta-Analysis, Job Satisfaction, Turnover Intention.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.25.35>

¹  hakan.ozkan@gedik.edu.tr

İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİYİ ETKİLEYEN MODERATÖRLER: TÜRKİYE’DE BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

Ahmet Hakan ÖZKAN

Doktor Öğretim Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye

ÖZ:

İş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki yöneticiler için önemlidir. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyerek bu ilişkiyi etkileyen düzenleyici (moderatör) değişkenleri tespit etmektir. Bu çalışmada, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki meta analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. 30.703 özet kademeli olarak elenmiş ve 41 çalışmanın bu meta-analiz için uygun olduğu görülmüştür. Alanyazın taraması yapmak için YÖK, ULAKBİM, Google Scholar, Proquest, ProQuest Dissertations and Theses Global, Elsevier (Science Direct) ve EBSCOhost veri tabanları kullanılmıştır. Örneklem grubu 15.143 katılımcı içermektedir. Bulgular iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir, ayrıca çalışanların içinde yer aldığı sektörün de bu ilişkinin bir düzenleyici değişkeni olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meta-analiz, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti.

GİRİŞ:

İş doyumunu çalışanların duygularındaki işten kaynaklanan olumlu duyguların bütünüdür. İş doyumunu, bir işin çalışana sağladığı maddi ve maddi olmayan katkılar ile tetiklenir ve araştırmalar iş doyumundaki gelişmelerin daha kaliteli bir yaşamın önünü açtığını ortaya koymuştur (Ioannou ve ark., 2015; Mirzaai, Riazi, Vares ve Alamgard, 2014; Cimete, Gencalp ve Keskin, 2003). İş doyumunu sadece bir çalışanın hayatını etkilemez, aynı zamanda çalışanların işini de etkiler (Lim, 2008). İşle ilgili konular, iş doyumunu düşük olan çalışanlara cazip gelmeyecektir. Bir süre sonra bu çalışanların çalıştıkları yere katkısı azalacaktır ve işlerini özensiz yapmaya başlayacaklardır.

İş doyumunu, yöneticiler için önem taşıyan bir kavramdır. Çalışanların motivasyonu konusunda geçerli bir gösterge olarak kabul edilir. Yöneticiler, iş doyumunu ile ilgili konuları motivasyon yükseltmeyi hedefleyen politikalar belirlerken göz önüne almaktadır. Böylelikle iş doyumunu yönetim politikalarının belirlenmesi sürecinde önemli bir bileşen olarak yerini almıştır.

İş doyumunu kadar önemli bir diğer iş yeri tutumu da işten ayrılma niyetidir (Özdemir, 2023). Çalışanların görevlerinden ayrılması, onların kuruma ve görevlerine dair tecrübeleri ile birlikte kurumu terketmeleri anlamına gelir. Yerlerine gelen kişiler çoğunlukla onlar

kadar tecrübeli değildir ve aynı verimle çalışmaya başlamaları zaman alacaktır. Ayrıca yeni başlayan çalışanların eğitimi gibi konular da maliyet unsuru olacaktır. Özellikle çalışanların yerine yenisinin bulunması zor veya maliyetli ise işten ayrılma niyeti daha da önem kazanır.

İşten ayrılma niyeti ölçülebilen bir kavramdır. Bu nedenle çalışanların işten ayrılma niyetinin tespit edilmesi kurumlar için önemlidir. Çünkü buna uygun örgüt politikaları belirlenerek önceden önlem alınabilir. Çalışanların işten ayrılma niyeti, tedbir alınmazsa kurumlar için çalışan kaybı anlamına gelir. Yeniden işe alım süreci ve eğitim süreçleri kurumların faaliyetlerini yavaşlatmakla kalmayacak, aynı zamanda kaynak israfına da yol açacaktır. Bu durumun hem mevcut kaynaklar açısından maliyeti, hem de olası gelirlerden mahrum kalınması anlamında bir fırsat maliyeti olacaktır.

İşten ayrılma niyetinin en güçlü öncülü olarak iş tatmini kabul edilmiştir. Bunu kanıtlayan meta-analiz çalışmaları bulunmaktadır (Tett ve Meyer, 1993; Kim ve Kao, 2014; Choi ve Kim, 2016). Bu bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek olarak belirlenmiştir. Bu amaçla meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta-analiz çalışmaları, mevcut tüm çalışmalara ulaşmayı amaçlar. Bu amacın getirdiği yükümlülük göz önüne alınarak mevzubahis ilişki, Türkiye kapsamında incelenmiştir.

Araştırmanın kapsamının Türkiye olarak belirlenmesinin çeşitli sebepleri vardır. Birincisi, her bölgenin sağlıklı araştırma sonucu elde edilmesine engel olacak farklı kısıtları vardır. Olumsuz koşullar işten ayrılma niyeti ile diğer değişkenler arasındaki ilişkileri de etkiler, çünkü çalışanlar iş tatmini gibi değişkenleri içinde buldukları koşullara göre işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirirler (Reed, Kratchman ve Strawser, 1994). Çalışanların içinde buldukları ülke bu ilişki üzerinde önemli etkide bulunabilir ve bu nedenle belirli bir ülke seçmek uygun olacaktır. İkincisi, her ülkenin farklı bir kültürel yapısı vardır. Park ve Min (2020) ülkelerin kültürünün bireysel veya kolektif olmasının iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi etkilediğini göstermiştir. Choi ve Kim (2016) bu ilişkiyi sadece Kore’de bulunan hemşireler perspektifinde değerlendirirken Kim ve Kao (2014) tarafından da bu ilişki sadece Amerika Birleşik Devletleri’nde sektörel olarak ele alınmıştır. Bu çalışmalar göstermektedir ki iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi bir ülke ile sınırlandırarak ele almak daha sağlıklı ve güvenilir sonuçlar vermektedir. Son olarak, yazar Türkiye’deki araştırmaları, diğer ülkedeki araştırmalara nazaran daha kolay takip edebilecek kapasitededir. Bu nedenle başka bir ülke yerine Türkiye seçilmiştir.

1. İş Doymu

İş doymu örgütsel davranış çalışmalarında geniş yer bulmuş bir konudur ve bir bireyin işten kaynaklanan olumlu veya olumsuz durumudur. Spector (1997, 2008) iş doymunu “insanların işlerini sevme dereceleri” olarak tanımlamıştır. İş doymu farklı çalışanların algısal farklılıklarından ve duygusal farklılıklarından etkilenir. Berry (1987) iş doymunu kişisel bir tepki olarak tanımlar. Kişilere özgü adalet algısı da iş doymuna etki

eder (Dünder ve Tabancalı, 2012; Nojani, Arjmandnia, Afroz ve Rajabi, 2012). Adams ve Freedman (1976) emekleri aynı işi yapan başka kişilerle karşılaştırıldığında adil değerlendirilmeyen kişilerin doyum seviyelerinin düşeceğini ifade etmiştir. Bu perspektif, iş doyumunu eşitlik teorisi ile ilişkilendiren perspektiftir.

İş doyumunu, finansal ve finansal olmayan etkenler ile harekete geçirilir. Frederick Herzberg'in (1966) İki Faktör Teorisi, iş tatminini etkileyen faktörleri vurgulamış ve bu faktörleri sorumluluk ve başarı gibi motivasyonel faktörler ve ücret ve denetim gibi hijyen faktörleri olmak üzere iki gruba ayırmıştır. 1950'lerde yaygın olan memnuniyet ve memnuniyetsizlik sınıflandırması (Weitz, 1952) üzerinden hareket etmiştir. Bu teoriye göre, motivasyon faktörlerinin varlığı memnuniyete, hijyen faktörlerinin olmaması ise memnuniyetsizliğe yol açabilmektedir. Hijyen faktörlerine dışsal faktörler, motivasyonel faktörlere içsel faktörler denir.

2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılan çalışanlar kurumun verimliliği üzerinde olumsuz etki yaratır. Bu olumsuzluk operasyonel anlamda belirgin şekilde hissedilebileceği gibi finansal anlamda da hissedilebilir. Emek-yoğun işletmelerde operasyonel yönü daha belirgin şekilde ortaya çıkar, müşteri hizmetleri yönetimi gibi faaliyetler sekteye uğrar (Deery ve Iverson, 1996).

İşten ayrılma niyeti yöneticilerin politikalarına rehberlik eden bir göstergedir (Jung, Namkung ve Yoon, 2010). Bu uyarı göstergesi bir örgüt içerisindeki çalışan sayısının azalabileceğine işaret eder ve eğer kurum bu gibi bir durumda sıkıntıya düşecekse buna dair önlemler alır. Bu yönüyle işten ayrılma niyeti ölçümleri, şirketin karar verme organlarına geleceğe dair tahminde bulunma imkanı sağlar. Bu nedenle karar vermekle yetkili olan çalışanlar için son derece önemlidir.

Yöneticiler, işletmeye katkısı olan çalışanları kaybetmeyi tercih etmezler. Bu nedene işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri belirleyerek bunlara müdahale etmeyi denerler. Bu amaçla geliştirilen örgüt politikaları, işten ayrılma niyetinin öncüllerini hedef alarak işten ayrılma niyetini düşürecektir.

3. İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi ve Hipotez Geliştirme

İşten ayrılma niyetine en fazla etki eden değişkenler, yöneticilerin örgüt politikası belirleme aşamasında önemli rol oynar. İş doyumunu bu anlamda sıklıkla ele alınan bir değişkendir. Ancak bu değişkenin gerçekten Cohen (1988) kriterleri de göz önüne alınarak en fazla etkide bulunup bulunmadığı, meta-analiz çalışmalarına bakarak anlaşılabilir. Gerçekten de geçmişte gerçekleşen meta-analiz çalışmaları iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde geniş etkisi olduğunu göstermiştir ve elde edilen sonuçlar bu değişkenin etki büyüklüğünün diğer öncüllerden faha fazla olduğunu ortaya koymuştur (Tett ve Meyer,

1993; Kim ve Kao, 2014; Choi ve Kim, 2016). Bu bulgular ışığında iş doyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkinin önemi vurgulanmış ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: İş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon vardır.

Diğer meta-analiz çalışmaları sektörel olarak gerçekleştirilmiştir. Park ve Min (2020) konuk ağırlama sektöründe, Kim ve Kao (2014) çocuk bakımı sektöründe işten ayrılma niyetinin öncüllerini incelerken, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini Choi ve Kim (2016) hemşireler üzerinde araştırmıştır. Geçmiş çalışmalar da bazı sektörlerde farklılıklar olabileceğini ortaya koymuştur. Örneğin medya sektöründe iş doyumu seviyelerinin düşük olduğu ve işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediği sonuçlarına varılmıştır (Pollard, 1995; Ryan, 2009). Bu durumda işletmelerin içinde yer aldığı sektör, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici (moderatör) değişken olabilir. Bu varsayıma dayanarak aşağıdaki hipotez türetilmiştir:

H2: Sektör çeşidi, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkide moderatör değişkendir.

Güngör (2018) özel sektör ve kamu sektöründe çalışanların iş doyumu algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Türkiye’de bu ayrım iş doyumunun işten ayrılma eğilimi üzerindeki ilişkisini etkileyen diğer bir faktör olabilir. Bu nedenle aşağıdaki hipotez hazırlanmıştır:

H3: Kurumun kamu veya özel olması, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide moderatör değişkendir

Bazı çalışmalar iş doyumunu ölçmek için tek ölçütlü ölçek kullanırken bazı çalışmalar çok ölçütlü ölçek kullanmıştır. İş doyumu ölçeklerinin soru sayısı 4 ile 36 arasında değişmektedir. Bu farklılık iş doyumu ölçümlerini etkileyebilir. Sonuç olarak aşağıdaki hipotez bir iş doyumu ölçeğinin tek ölçütlü veya çok ölçütlü olmasının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye etki etme ihtimali vardır. Bu ihtimale istinaden aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H4: İş doyum ölçeğinin ölçüt yapısı, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkide moderatör değişkendir.

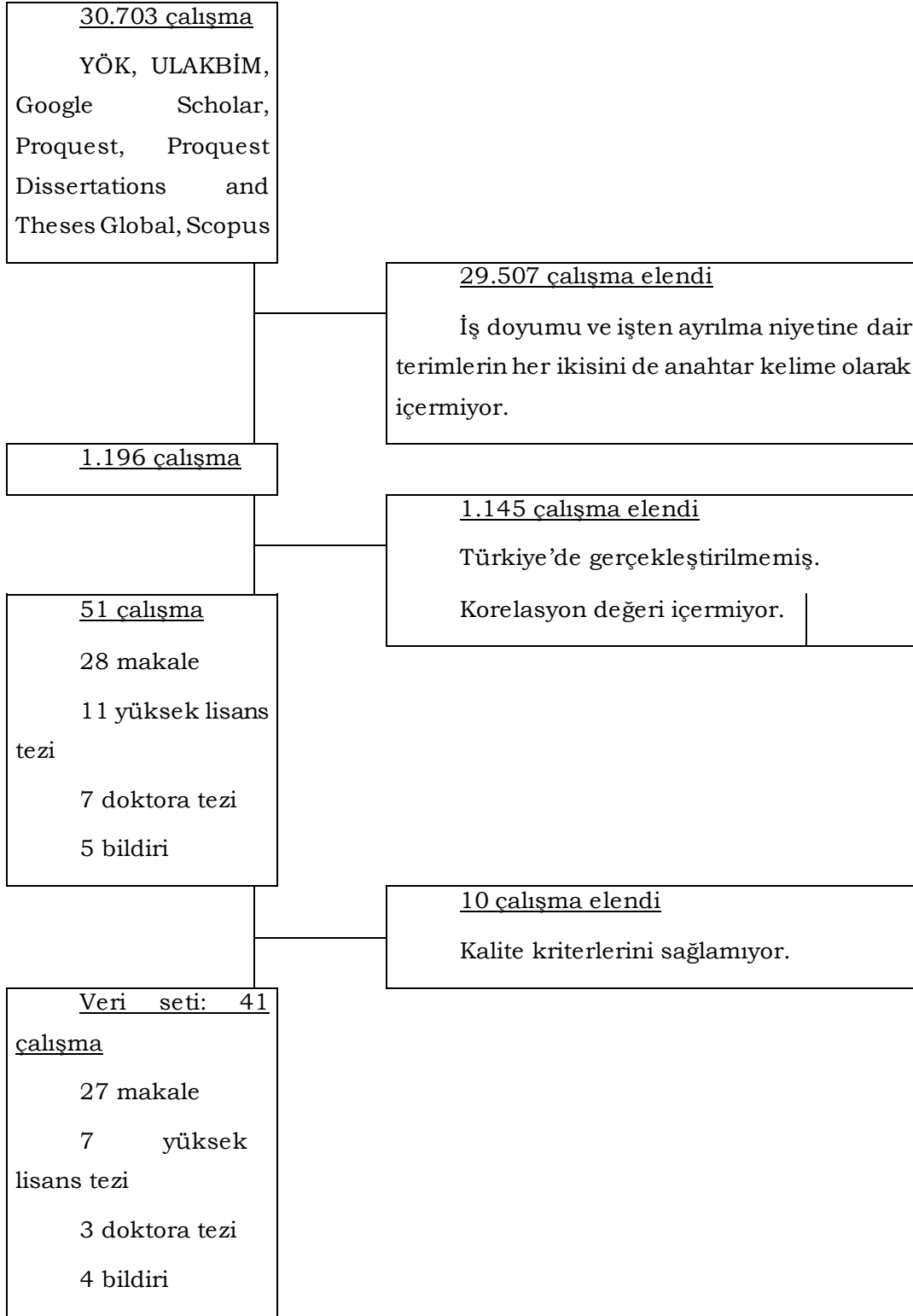
3. Yöntem

3.1 Örneklem

Meta-analiz yönteminin temel amacı olabildiğince fazla çalışmaya ulaşmaktır. Bu yöntem uyarınca, doktora tezlerine, yüksek lisans tezlerine, bildirelere ve makalelere ulaşıldı. PRISMA (Moher et al., 2009) içeriği takip edilerek meta-analiz çalışması tasarlandı.

Örneklem grubu Türkiye’den edinilmiştir. YÖK, ULAKBİM, Google Scholar, ProQuest, ProQuest Dissertations and Theses Global ve Scopus kullanılarak tarama gerçekleştirildi. Arama için şu kelimeler kullanıldı: “iş tatmini”, “iş doyumu”, “job satisfaction”, “turnover

intention”, “intent to quit” ve “işten ayrılma niyeti”. Böylelikle toplam 30.703 çalışma görüntülendi. Çalışmalar kademeli olarak elendi. PRISMA çalışma eleme çizelgesinde çalışmaların kademeli olarak nasıl elendiği şekil 1 üzerinde görülmektedir.



Şekil 1. PRISMA çalışma eleme çizelgesi

Bu çalışmada Zangaro ve Soeken (2007) tarafından ortaya konan kalite değerlendirmesi yöntemi kullanıldı. Bu yöntemle çalışmalar 9 kategoride değerlendirildi ve her kategori için bir puan verildi. 8-9 arasında puan alan çalışmaların kalitesi yüksek, 5-7 arasında puan alan çalışmaların kalitesi orta, 1-4 arasında puan alan çalışmaların ise kalitesi düşük olarak kabul edildi.

Araştırma için oluşturulan örneklem, 15143 katılımcıya ait sonuçları içermektedir. Gözden geçirilen çalışmalar arasından 51 adedi seçildi. Ama sonrasında içlerinden 10 tanesi, kalite değerlendirmesi sonucunda elendi. Böylelikle bu çalışmanın veri seti olan 41 çalışma elde edilmiş oldu.

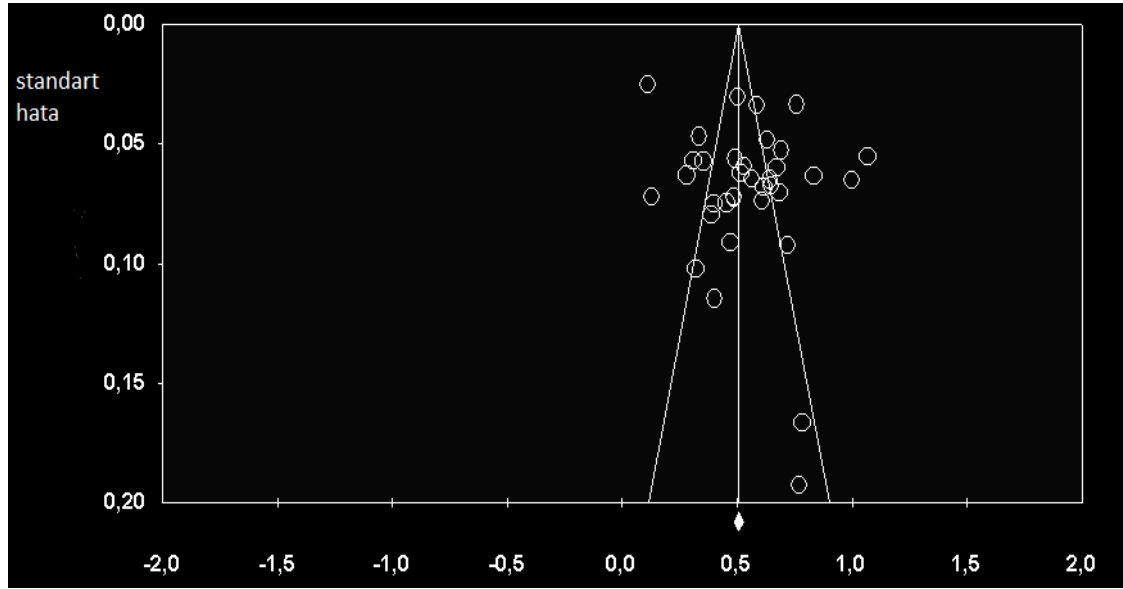
3.2 Kodlama ve Analiz

Toplanan araştırmaların kodlanması Excel programında gerçekleştirildi. Yazarlar, öncelikle araştırmayı gerçekleştiren yazarların soyadını sonra da yayım yılını kodlamışlardır. Sonrasında da ayırd edici tüm özellikler kodlanmıştır. Kodlama sürecinden sonra olası moderatör değişkenlerine karar verilmiştir.

Seçilen 41 çalışmadan elde edilen korelasyon değerleri ve örneklem büyüklükleri kullanılmıştır. Analiz için Comprehensive Meta Analysis Software (CMA) olarak bilinen yazılımdan faydalanılmış ve böylelikle meta-analiz gerçekleştirilmiştir. Etki büyüklükleri ve orman grafiği elde edilmiştir. Son olarak da moderatör analizi uygulanmıştır.

4. Bulgular

Meta-analizin ilk adımı yayın yanlılığı olup olmadığını tespit etmektir. Çünkü eğer sadece beklenen sonuçları sağlayan çalışmalar yayınlanıyorsa, meta-analiz sonuçları yanıltıcı olabilir (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009; Kulinskaya, Morgenthaler ve Staudte, 2008). Yayın yanlılığı olduğunda düzeltmek için bazı testlerden faydalanmak gerekir. Yayın yanlılığını gözlemlemek için şekil 1 ile gösterilen huni grafiği (funnel plot) kullanılmıştır. Dağılım simetrik görünmektedir ve bu da yayın yanlılığı olmadığına işaret etmektedir.



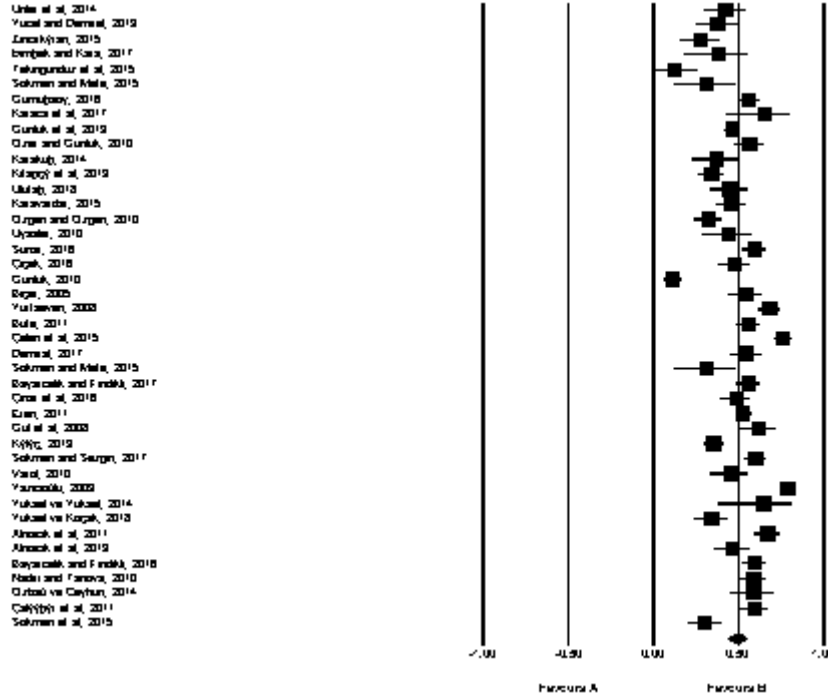
Şekil 1. Huni Grafiği

Heterojenlik testine göre ($Q=719,956$) veri seti heterojen bir yapıya sahiptir ve bu nedenle rassal etki modeli kullanılmıştır. Duval ve Tweedie'nin kes ve ekle testi (trim and fill test) yayın yanlılığı ile ilgili daha güvenilir sonuçlar elde etmek amacıyla kullanılmıştır ve sonuçlar rassal etki modeline uygun olarak hesaplanmıştır. Her iki modele ait olan sonuçlar Tablo 1 üzerinde gösterilmiştir. Tablo üzerindeki değerlere bakınca gözlenen etki büyüklüğü değerleri ile yayın yanlılığından kaynaklanan etkiyi düzeltmek için oluşturulan sanal etki büyüklükleri arasında farklılık olmadığı görülmüştür. Bu durum da yayın yanlılığı olmadığını ispat etmektedir.

Tablo 1. Duval ve Tweedie'nin Kes ve Ekle Testi

	Çıkarılmış Çalışma	Sabit Etki Modeli			Rassal Etki Modeli			Q
		Nokta Tahmini	Alt Limit	Üst Limit	Nokta Tahmini	Alt Limit	Üst Limit	
Gözlenen değer		0.4679 6	0.4535	0.4821 6	0.4939 4	0.4304 5	0.5525 7	635.1002 4
Düzeltilmiş değer	0	0.4679 6	0.4535	0.4821 6	0.4939 4	0.4304 5	0.5525 7	635.1002 4

Analiz sonuçları, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon olduğu şeklinde oluşturulan H1 hipotezini desteklemektedir. Rassal etkiler modeline göre, etki büyüklüğü (r) değeri -0.494 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar iş doyumunun ve işten ayrılma niyeti üzerinde *orta düzeyde* (Cohen, 1988) etkili olduğunu göstermektedir. Bu etkinin alt düzeyi -0.430 ve üst düzeyi -0.553 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarından elde edilen ağaç diyagramı şekil 2 üzerinde gösterilmiştir.



Not: Burada kullanılan çalışmalar kaynakçada (*) işareti ile belirtilmiştir.

Şekil 2. Ağaç Diyagramı

Moderatör analizi sonuçları, tablo 2 üzerinde gösterilmektedir. Bu sonuçlar düzenleyici değişken etkisine dair olan H2 hipotezini desteklemiştir (Q: 65.450, $p < .01$). Ancak 4 çalışma, çeşitli sektörlerden veri toplamıştır, belirli bir sektörden veri toplanmamıştır. Bu çalışmalar çıkartılarak düzenleyici değişken etkisini tespit etmek amacıyla uygulanan analizler tekrarlanmıştır. Sonuçlar, tablo 2 üzerinde görüldüğü gibi, H2 hipotezini desteklemeye devam etmiştir (Q: 75.955, $p < .01$).

H3 hipotezini test etmeden önce, 10 çalışma analizden çıkarılmıştır. Çünkü bu çalışmalardan 6 tanesi kamu ve özel kurumların her ikisinden de veri toplamıştır, 4 tanesi ise veri topladığı kurumların kamu veya özel olup olmadığına dair bir bilgi vermemiştir. Geriye kalan 31 çalışmaya ait analiz sonuçları ise H3 hipotezini desteklemektedir. Rassal etki modeline göre uygulanan analiz sonuçlarına göre, kurumların kamu veya özel olması bir moderatör değişken etkisi ortaya koymamaktadır (Q_b: 0.080, $p > .05$).

Moderatör analizi sonuçları, ölçeğin tek boyutlu veya çok boyutlu olmasının da moderatör değişken etkisini incelemiştir. Anca elde edilen sonuçlar bu değişkenin anlamlı bir moderatör etkisi olmadığını göstermiştir ve iş H4 hipotezi desteklenmemiştir. Rassal etki modeline göre gerçekleştirilen analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Q_b: 0.081, $p > .05$).

Tablo 2. Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	CI							
	k	N	df	r	Alt limit	Üst limit	Q	Q _b
Sektör çeşidi	41	13413	41	0.466	0.441	0.490	655.046	75.955*
Muhasebe	4	3153	3	0.414	0.177	0.606		
Bankacılık	5	1380	4	0.599	0.490	0.690		
Eğitim	6	2131	6	0.539	0.473	0.599		
Elektronik	1	180	0	0.379	0.246	0.498		
Enerji	1	254	0	0.274	0.156	0.384		
Sağlık	9	2668	8	0.380	0.298	0.457		
Sigorta	1	320	0	0.454	0.362	0.537		
Bilişim	2	634	1	0.571	0.516	0.621		
Sanayi	3	833	2	0.394	0.314	0.468		
Denizcilik	1	100	0	0.590	0.445	0.705		
Medya	1	39	0	0.655	0.428	0.804		
Kamu	1	286	0	0.486	0.392	0.570		
Güvenlik	1	79	0	0.382	0.176	0.556		
Telekomünikasyon	1	310	0	0.300	0.195	0.398		
Turizm	4	1226	3	0.674	0.560	0.763		
Kurum Çeşidi	31	11521	35	0.493	0.428	0.552	635.100	0.080ns
Özel	25	10342	29	0.490	0.422	0.552		
Kamu	6	1179	5	0.520	0.300	0.687		
Ölçek Yapısı	41	15143	45	0.500	0.449	0.547	719.956	0.081ns
Çok ölçütlü	14	3807	13	0.510	0.418	0.592		
Tek ölçütlü	27	11336	31	0.495	0.433	0.552		

* < p.01, ns: anlamlı değil

5. Tartışma ve Kısıtlar

Bu meta-analiz çalışması, iş doyumunu ile işten ayrılma niyetini Türkiye’de yer alan çalışanlar üzerinde araştıran tüm çalışmalara ulaşmayı denemiştir. Bu amaçla ulaşılan 41 çalışma, anlamlı sonuçlar sağlamıştır. Tespit edilen etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlıdır ve güç seviyesi olarak *orta* seviyededir (Cohen, 1988). Ancak bu etki büyüklüğü .5 olan sınıra çok yakındır ve *orta* seviye ile *geniş* seviyenin tam arasında kabul edilebilir. Bu değer, aynı ilişkiyi Kore’de (Choi ve Kim, 2016) ve Amerika Birleşik Devletleri’nde (Kim and Kao, 2014) ele alan meta-analiz çalışmalarının bulduğu değerlerden daha düşüktür. Çeşitli ülkelerde gerçekleştirilen diğer çalışmalar da iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında *geniş* seviyede bir etki büyüklüğü tespit etmiştir (Park ve Min, 2020; Tett ve Meyer, 1993).

Türkiye’de enerji sektörü ve telekomünikasyon sektörlerinde diğer sektörlerle kıyasla iş doyumunu ile işten ayrılma niyetinin daha az ilişkilendirildiği görülmüştür. Bu sektörlerde düşük görünen etki büyüklüğü, medya ve turizm sektöründe en yüksek değerleri vermiştir. Sektör değişkeninin iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye etki eden anlamlı bir moderatör değişken olduğunun tespit edilmesi ile bu farklılıkların da anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Verilerin toplandığı kurumlar, kamu ve özel kurum olarak sınıflandırılmıştır. İş doyumunu üzerine yapılan bazı araştırmalar kamu ve özel sektörde farklılıklar tespit etmiş olmasına rağmen (Maidani, 1991; Pillay, 2009) bizim çalışmamız iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi için bu ayrımın moderatör olarak ortaya çıkmasının anlamlı olduğu hipotezini desteklememiştir. Kullanılan iş doyumunu ölçeklerimim tek boyutlu veya çok boyutlu olması da anlamlı bir moderatör değişken etkisi yaratmamaktadır.

Çalışmamız, çok sayıda araştırmaya ulaşabilmesine rağmen bazı kısıtlara sahiptir. Birincisi, çalışma sayısı yeterli olmadığı için ölçek çeşidi moderatör değişken olarak ele alınamamış, her bir ölçek çeşidinin etkisi test edilememiştir. İkincisi, 10 kadar çalışmanın verileri kalite değerlemesini geçemediği için araştırmaya dahil edilememiştir. Son olarak da her çalışmada veri toplanan şehir belirtilmediği için bölge değişkeninin moderatör etkisi test edilememiştir.

6. Sonuç ve Uygulama Alanları

Gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasının sonuçları iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu onaylamıştır. Toplanan tüm çalışmalar da iş doyumunun işten ayrılma niyetinin öncülü olduğunu onaylamıştır. Sadece Uslu (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma işten ayrılma niyetini iş doyumunun öncül değişkeni olarak ele almıştır. Moderatör analizi de Türkiye’de iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin sektörden sektöre farklı sonuçlar gösterebileceğini ve bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmanın çeşitli uygulama alanları vardır. Öncelikle gelecekte çalışmamızda yer alan değişkenleri ele alacak olan araştırmacılara yol gösterebilecek bir yapıya sahiptir. İş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar, sektör değişkenini de dikkate almaları gerektiğini bu çalışma sayesinde bilebilecektir. Ayrıca, bu çalışma işten ayrılma niyetini azaltmayı amaçlayan örgüt politikalarını iş tatmini çerçevesinde ele almak isteyen yöneticiler için de kullanışlı olabilecek yapıdadır. Çeşitli örgüt politikalarının içine bu araştırmada yer alan değişkenleri ve aralarındaki ilişkileri dahil etmek isteyen yöneticiler, bu çalışmadan faydalanabilir.

Kaynakça

Adams, J. S. ve Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: comments and annotated bibliography. *Advances in Experimental Social Psychology*, 9, 43-90.

Agho, A. O., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65 (3), 185-196.

Akerlof, G. A., Rose, A. K. ve Yellen, J. L. (1988). Job switching and job satisfaction in the US Labour Market. *Brooking Papers on Economic Activity*, 2, 495-582.

*Alnıaçık, Ü., Ciğerim, E., Akçin, K. ve Bayram, O. (2011). Independent and joint effects of perceived corporate reputation, affective commitment and job satisfaction on turnover intentions. *7th International Strategic Management Conference/Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1177-1189.

*Alnıaçık, E., Alnıaçık, Ü., Erat, S. ve Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *9th International Strategic Management Conference/Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274 - 281.

*Alnıaçık, E. ve Mehtap, Ö. (2015) Subjektif uyumun iş çıktıları üzerindeki etkisi: Benzerlik uyumu mu, bütünleyici uyum mu? *KOSBED*, 29, 165 - 186.

Angle, H. L., ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.

Arnett, J. J. (1999). Adolescent storm and stress, revisited. *American Psychologist*, 54(5), 317-326.

Babin, B. J. ve Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: a model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62(2), 77-91.

*Bayarçelik, E. B. ve Fındıklı, M. A. (2017) İş tatmininin örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolü. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 16-31.

*Bayarçelik, E. B. ve Fındıklı, M. A. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *12th International Strategic Management Conference/ Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 403 - 411.

Bhuiyan, S. N., Menguc, B. ve Borsboom, R.,(2005). Stressors and job outcomes in sales: a triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal Of Business Research*, 58, 141-150.

*Biçer, M. (2005). Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.

Bluedorn, A. C., (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.

Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. London, UK: Wiley.

*Bostancıoğlu, S. (2008). The effect of working values on the relationship between job satisfaction and turnover intention. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.

*Büte, M. (2011). Perceived Nepotism and its relation to job satisfaction, negative word of mouth and intention to quit. *Electronic Journal of Social Sciences*, 10(36), 187-203.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979) The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Yayınlanmamış Deneme Yazısı, University of Michigan, Ann Arbor, MI.

Choi, S.E. & Kim, S.D. (2016). A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*, 52(4), 462-476.

Cimete, G., Gencalp, N. S. ve Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(2), 151-158.

Clegg, C.W. (1983). Psychology of employee lateness, absence, and turnover: a methodological critique and an empirical study. *Journal of Applied Psychology*, 68, 88-101.

Çoğaltay, N., Yalçın, M. ve Karadağ, E. (2016). Educational leadership and job satisfaction of teachers: a meta-analysis study on the studies published between 2000 and 2016 in Turkey. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 255-282

Çoğaltay, N. (2016) The effect of job satisfaction on employees' burnout; a meta-analytic analysis concerning the different occupational groups. *Journal of Business Research Turk*, 8(4), 34-51.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillside, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cook., P. H. (1951). Labour turnover research. *Personnel Management*, 33, 2-10.

*Çelen, A.E, Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2015). Örgütlerde yeniden yapılanma sürecinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: bir banka araştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (3), 30-50.

*Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K. (2016) İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (3), 121-136.

*Çiçek, K. (2016). Duygusal tükenmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı etkisi: muhasebe sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi.

Daniels, A. (2004). Listening to New Zealand nurses: a survey of intent to leave, job satisfaction, job stress, and burnout. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Auckland: Auckland University of Technology.

Deery, M. A. ve Iverson, R. D. (1996). Enhancing productivity: intervention strategies for employee turnover. In: Johns, N. (Ed.), *Productivity Management in Hospitality and Tourism*. Cassell, London.

*Demiral, Ö. (2017). Örgütlerde mesleki eğitim/öğretim faaliyetlerinin çalışanların terk etme eğilimine etkisi: Türkiye'deki uygulamalar üzerine bir anket araştırması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(4), 1014-1029.

Douglas, P. H. (1918). The problem of labor turnover. *The American Economic Review; Nashville*, 8(2), 306.

Douglas, P. H. (1920). The Computation of labor turnover: a rejoinder. *The American Economic Review; Nashville*, 10(1), 106.

Dündar, T. ve Tabancalı, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 403 – 411.

Eberle, G. J. (1919). Labor turnover. *The American Economic Review; Nashville*, 9(1), 79.

Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. ve Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170 – 187.

*Eren, A. (2011). İş memnuniyeti boyutları (işe ilişkin algılar) ile personel devri arasındaki ilişkinin kantitatif analizi. *The Journal of International Social Research*, 4(18), 404-419.

Freeman, R. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 68, 135-141.

*Gerçek, M., Atay, S. E. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların iş yaşam dengesi ile çalışan tatmininin işten ayrılma niyetine etkisi. [The effect of work-life balance and career satisfaction on intention to leave] *The Journal of KAU IIBF*, 6(11), 67-86.

Grandey, A. A. (1999). The effects of emotional labor: employee attitudes, stress and performance. Yayınlanmış Doktora Tezi. Colorado State University, Colorado.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizationalexperiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64–86.

*Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı 15, 1-11.

*Gümüřsoy, C. A. (2016). The effect of five-factor model of personality traits on turnover intention among IT professionals. *Academic Journal of Information Technology*, 7(22), 7-28.

Güngör, B. (2018). İş tatmini algısının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıkları: Kastamonu ili kamu sektörü ve özel sektör kurumlarında bir araştırma. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 2(1), 50-73.

*Günlük, M. (2010). Muhasebecilerin meslek ve örgütsel bağlılık, memnuniyet ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

*Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2013). İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi. *International Journal of Management Economics and Business*, 9 (20), 57-77.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Department of Administrative Sciences: Yale University.

Harpert, V. L. (2013). Job satisfaction, perceived availability of job alternatives and turnover intentions, part of an unpublished masters thesis, Maastricht School of Management, Netherlands.

Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.

Herzberg, F., Mausner, B. ve Synderman, B. (1959). The motivation to work. New York, Wiley.

Hom, P. W., Griffeth, R. W. ve Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley's 1977 Model of Employee Turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 141-174.

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper and Row.

Ioannou, P., Katsikavali, V., Galanis, P., Velonakis, E., Papadatou, D. ve Sourtzi, P. (2015). Impact of job satisfaction on Greek nurses' health-related quality of life. *Safety and Health at Work*, 6(4), 324-328.

Jenkins, J.M., (1993). Self-monitoring and turnover: The impact of personality on intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 83-91.

Judge, T.A., Woolf, E.F. ve Hurst, C. (2009). Is emotional labor more difficult for some than for others? A multilevel, experience-sampling study. *Personnel Psychology*, 62(1), 57-88

Jung, H. S., Namkung, Y. ve Yoon, H. H. (2010). The effect of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the food service industry. *International Journal of Hospitality Management*. 2010. 29(3). 538-546.

*Karaca, M., Biçkes, D. M., Çaki, C. ve Karaduman, G. (2017). Medya yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Malatya örneği. *Gumushane University E-journal of Faculty of Communication*, 5(29), 969-990.

*Karakuş, S. ve Yardim, M. (2014). Algılanan örgütsel değişim, belirsizlik, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *The Journal of Human and Work*, 1(1), 21-31.

*Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *International Journal of Management Economics and Business*, 11(26).

*Kılıç, T. (2013). Bireysel ve kolektifyeterlilik süreci, belirleyicileri ve sonuçlarına ilişkin bir model önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.

Kim, H. & Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 47(3), 214-223.

*Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.

Kulinskaya, E., Morgenthaler, S. ve Staudte, R. G. (2008). *Meta analysis: a guide to calibrating and combining statistical evidence*. London: John Wiley & Sons.

Lambert, E.G., Hogan, N.L., Barton, A. ve Lubbock, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Social Science Journal*, 38(2), 233-251

LeRouge, C., Nelson, A. ve Blanton, J.E. (2006). The impact of role stress fit and self-esteem on the job attitudes of IT professionals. *Information & Management*, 43 (8), 928-38.

Lim, S. (2008). Job satisfaction of information technology worker in academic libraries”, *Library & Information Science Research*, 30(2), 115-21.

Lucas, G., Babakus, E. ve Ingram, T. (1990). An empirical test of the job satisfaction–turnover relationship: assessing the role of job performance for retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18, 199–208.

Maidani, E. A. (1991). Comparative study of Herzberg's Two-Factor Theory of job satisfaction among public and private sectors. *Public Personnel Management*, 20(4), 441-448.

McKay, P. F., Avery, D. R., Tonidandel, S., Morris, M. A., Hernandez, M. ve Hebl, M. R. (2007). Racial differences in employee retention: Are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60(1), 35–62.

Miller, D. C. ve Medalia, N. Z. (1955). Efficiency, leadership, and morale in small military organizations. *Sociological Review*, 3, 93-107.

Mirzaii, L. H., Riazi, Z., Vares, M. ve Alamgard, S. (2014). The relation between working life quality and coping with stress styles and job satisfaction in exceptional schools' teachers. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 4(1), 60-64.

Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.

*Nadiri, H. ve Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.

Netemeyer, R. G., James, S. B., McKee, D. O. ve Robert Mc, M. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.

Nojani, M. I., Arjmandnia, A. A., Afrooz, G. A. ve Rajabi, M. (2012). The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teacher working in general, special and gifted education systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 2900-2905.

Park, J. & Min, H. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599.

Önday, Ö. (2016). Human resource theory: from Hawthorne Experiments of Mayo to Groupthink of Janis. *Global Journal of Human Resource Management*, 4 (1), 95-110.

*Özbağ, G. K. ve Ceyhun, G. Ç. (2014). Does job satisfaction mediate the relationship between work-family conflict and turnover? A study of Turkish marine pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 643 – 649.

Özdemir, İ. (2023). İşe gömülmürlük, işe tutkunluk ve güçlendirmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir meta-analiz. *Eurasian Journal of Health Technology Assessment*, 7(1), 23-32.

*Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi [The effect of organizational justice on accountants' job satisfaction and turnover intention] *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485

*Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.

Pillay, R. (2009). Work satisfaction of professional nurses in South Africa: a comparative analysis of the public and private sectors. *Human Resources for Health*, 7(15)

Pollard, G. (1995). Job satisfaction among news workers: The influence of professionalism, perceptions of organizational structure and social attributes. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 72(3), 682-697.

Quinn, R. P. ve Shepard, L. G. (1974). The 1972-1973 Quality of employment survey. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, 90-97.

Reed, S.A., Kratchman, S.H. ve Strawser, R.H. (1994). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of United States accountants: the impact of locus of control and gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 7(1), 31-58.

Rusbult, C. E. ve Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact of job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, and alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, 429-438.

Ryan, K.M. (2009). The performative journalist: job satisfaction, temporary workers and American television News. *Journalism*, 10(5), 647-664.

Schwepker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force. *Journal Of Business Research*, 54, 39-52.

Scott, C.R., Connaughton, S.L. ve Maguire, K. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave. *Management Communication Quarterly*, 12(3): 400-435.

Silcock, H. (1955). The recording and measurement of labour turnover. *Personnel Management*, 37, 71-78.

*Şimşek, S. ve Kara, H. (2017). İş tatmini-iş devri niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma: özel güvenlik sektörü örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(19), 85-101.

*Sökmen, A., Bitmiş, M.G. ve Üner, M.M. (2015). The mediating role of person-organization fit in the supportive leadership-outcome relationships. *E+M Ekonomie a Management*, 18(3), 62-72

*Sökmen, A. ve Mete, E. S. (2015). Bezdinin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara'da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(3), 271-295.

*Sökmen, A. ve Sezgin, A.C. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: otel işletmeleri sınır birim çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5 (2), 237-250.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA. Sage Publications.

Spector, P.E. (2008). *Industrial and organizational psychology: research and practise* (5th Edition). New York: John Wiley & Sons.

Spillane, R.(1973). Intrinsic and extrinsic job satisfaction and labour turnover. *Occupational Psychology*. 47 (1/2), 71-74.

*Sunar, S. (2016). Örgütsel adaletin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bankacılık sektöründe bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.

*Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.

*Ulutaş, M. (2018). Finansal olmayan bir iş ödülü türü olarak kabul görme memnuniyet algısının işgörenlerin iş doyumunu ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 168-177

*Uslu, T. (2014). Perceptions of organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions in M&A process: a multivariate positive psychology model. Phd Thesis, İstanbul: Marmara University.

*Uysaler, A.L. (2010). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

*Ünler, E., Kılıç, B. ve Ciray, J.C. (2014) İletişim ikliminin, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisine etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 237-250.

*Varol, F. (2010). Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisi: Konya ili ilaç sektörü çalışanları üzerine bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.

Walsh, J., Susan, P., Ashford, J. ve Hill, T. E. (1985). Feedback obstruction: the influence of the information environment on employee turnover intention. *Human Relations*, 38(1), 23-46.

Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange, a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Weitz, J. (1952). A neglected concept in the study of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 5, 201-205.

*Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 8(30), 235-249.

*Yücel, I. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: "başka bir yol daha olmalı". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159-178.

*Yüksel, H. ve Koçak, D. (2018) İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: sağlık sektöründe bir çalışma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297-321.

*Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *The Journal of International Social Research*, 7(32), 559-572.

*Yurtseven, Ö. (2008). İş-aile çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: turizm işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi.

*Zincirkıran, M., Çelik, G.M., Ceylan, A.K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 52(600), 59-71.